

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**TRIBUNAL DE APELACIONES**  
**PANEL IX**

Arnold L. Rivera  
Cabrera, Digna Dávila  
Pérez y la Sociedad Legal  
de Gananciales  
compuesta por ambos

Apelado

vs.

Hilton Engineering  
Corp.; Aseguradoras  
ABC

Apelante

KLAN202300344

**APELACIÓN**

procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Caguas

Civil Núm.:  
CG2018CV00724

Sobre: Despido  
Injustificado /  
Discrimen por Edad  
Incoado bajo el Proc.  
Sumario Laboral  
dispuesto en la Ley  
Núm. 2 del 17 de  
octubre de 1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Ronda del Toro y la Jueza Díaz Rivera.

Rivera Colón, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2023.

Comparece ante nos, Hilton Engineering Corp. (Hilton o apelante), quien presenta recurso de apelación en el que solicita la revocación de la “Sentencia Parcial” emitida el 7 de abril de 2022,<sup>1</sup> por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró Ha Lugar la “Querrela” por despido injustificado presentada por el señor Arnold L. Rivera Cabrera (Sr. Rivera Cabrera o apelado). Así, ordenó al apelante a pagar \$188,133.39 por concepto de mesada, más \$47,033.35 en honorarios de abogado. Además, declaró No Ha Lugar la “Solicitud de Sentencia Sumaria” en cuanto a la reclamación por discrimen de edad y daños sufridos como consecuencia del discrimen, por resultar necesaria la celebración de una vista a esos efectos.

<sup>1</sup> Notificada el 12 de abril de 2022.

Examinada la solicitud de autos, la totalidad del expediente y el estado de derecho aplicable ante nuestra consideración, confirmamos el dictamen mediante los fundamentos que exponaremos a continuación.

### I.

El 30 de mayo de 2018, el Sr. Rivera Cabrera, la señora Digna Dávila Pérez (Sra. Dávila Pérez) y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por ambos presentaron una "Querella" contra Hilton por despido injustificado y discrimen en el empleo. En esencia, alegó que, luego de haber laborado 23 años para la empresa, el 14 de diciembre de 2017, fue suspendido de empleo y sueldo por el término de 1 mes. Arguyó que, dicha suspensión fue caprichosa, arbitraria y sin base legal. Asimismo, adujo que, el 15 de enero de 2018, fue removido de su puesto y degradado a un puesto de menor escala, lo que implicaba una reducción del 40% en su sueldo. Afirmó que, estos actos le obligaron a abandonar su empleo, constituyéndose así un despido constructivo. A su vez, sostuvo que fue discriminado en el empleo, toda vez que fue sustituido en su puesto por una empleada más joven. Por las razones que anteceden, solicitó una compensación de \$188,133.39 por concepto de mesada, \$100,000.00 en daños, reinstalación en el empleo, y \$47,033.35 en honorarios de abogado. Por su parte, la Sra. Dávila Pérez reclamó \$50,000.00 en daños percibidos como consecuencia de la renuncia de su esposo.

El 22 de junio de 2018, Hilton contestó la querella, y negó las alegaciones de la parte apelada. En lo pertinente, señaló que el Sr. Rivera Cabrera no fue despedido de su empleo, sino que renunció al mismo. Adicionalmente, negó que tuviese la intención de despedirlo o de haber creado condiciones que le hubiesen obligado a renunciar.

Tras varios trámites procesales, el 19 de enero de 2021, el Tribunal de Primera Instancia le concedió un término de 30 días a ambas partes, para presentar sus respectivas mociones dispositivas.<sup>2</sup> Hilton no presentó su moción dentro del término dispuesto y, aunque solicitó prórroga,<sup>3</sup> ésta no le fue concedida.<sup>4</sup>

En cambio, el 18 de febrero de 2021, el Sr. Rivera Cabrera presentó su “Solicitud de Sentencia Sumaria”, y reiteró sus alegaciones en cuanto a que fue despedido sin justa causa y discriminado. En síntesis, recalcó que, aunque el apelante no contaba con manual de empleados ni con políticas de disciplina progresiva, este último, utilizando su propio criterio, impuso medidas disciplinarias que resultaban excesiva. Reafirmó que: (1) fue suspendido de empleo y sueldo por una semana, (2) fue despojado de su celular y computadora, (3) su suspensión fue extendida por tres semanas adicionales, y (4) se le redujo su salario al ser removido de su puesto a uno de menor escala. Indicó que, estas circunstancias le forzaron a renunciar, constituyéndose así un despido constructivo. Además, enfatizó que también fue discriminado por edad, ya que fue reemplazado en su puesto por una empleada más joven. Finalmente, en cuanto a los daños, manifestó que tuvo que recibir tratamiento médico a causa de la situación con su trabajo, y que su esposa, la Sra. Dávila Pérez, también sufrió angustias mentales.

En respuesta, el 23 de marzo de 2021, Hilton presentó una “Moción en Respuesta y Oposición a Solicitud de Sentencia y Sumaria y para que se Desestime la Querella”. Destacó que el apelado no fue despedido, sino que renunció válidamente a su empleo. Sustentó su argumento en que, en tres ocasiones,<sup>5</sup> se le

---

<sup>2</sup> Véase, “Orden” emitida el 15 y notificada el 19 de enero de 2021; apéndice a la pág. 141.

<sup>3</sup> Dicha prórroga fue presentada fuera del término de 30 días concedido por el tribunal.

<sup>4</sup> Véase, apéndice a las págs. 144-146.

<sup>5</sup> Específicamente el 16 de enero, el 24 de enero y el 14 de febrero de 2018.

enviaron cartas al apelado con el propósito de discutir el contenido del documento que se le propuso, pero éste nunca lo hizo. Asimismo, aludió al contenido de las cartas, e indicó que las mismas mencionaban que no se le había despedido del trabajo, sino que, por el contrario, surgía que su trabajo era necesario y apreciado en la empresa. Su contención es que no se configuró un despido implícito, ya que la renuncia no era la única alternativa razonable que el Sr. Rivera Cabrera poseía. Por último, sostuvo que el apelado falló en probar un caso *prima facie* de discrimen, por lo que tampoco procedía dicho reclamo.

Evalutados ambos escritos, el 7 de abril de 2022,<sup>6</sup> el Tribunal de Primera Instancia emitió una “Sentencia Parcial” mediante la cual declaró Ha Lugar la “Querrela” por despido injustificado presentada por el Sr. Rivera Cabrera, y ordenó a Hilton a pagar \$188,133.39 por concepto de mesada, más \$47,033.35 en honorarios de abogado. Razonó que, tras evaluar las circunstancias particulares del caso, el apelado fue despedido de forma implícita, entiéndase, que hubo un despido constructivo. No obstante lo anterior, declaró No Ha Lugar la “Solicitud de Sentencia Sumaria” en cuanto a la reclamación por discrimen de edad y daños, por resultar necesaria la celebración de una vista a esos efectos.

En su determinación, el foro primario realizó las siguientes determinaciones de hecho, las cuales incorporamos y hacemos formar parte de nuestra sentencia:

*1. Rivera comenzó a trabajar para la querellada el 21 de febrero de 1994 como empleado a tiempo completo en la posición de Ingeniero de Ventas.*

*2. Aproximadamente dos (2) años después de comenzar como Ingeniero de Ventas de la querellada, el Rivera fue ascendido a Gerente de Ventas y Gerente de Control de Calidad; plazas que ocupó por más de 22 años.*

---

<sup>6</sup> Notificada el 12 de abril de 2022.

3. La posición de Rivera era la tercera en jerarquía en la empresa.

4. Para el año 2009, Rivera devengaba un salario base de \$30,000.00, más 25% de comisiones y un estipendio para su vehículo ("car allowance").

5. Para el año 2012, la compensación de Rivera fue modificada y entonces devengó un salario base de \$18,000.00, \$12,000.00 en adelantos de comisiones, más 25% de las ganancias y un estipendio para su vehículo ("car allowance").

6. El 17 de febrero de 2017, la compensación de Rivera fue modificada a \$103,000.00 anuales fijos, no sujeta a comisiones ni estipendio para su vehículo ("car allowance").

7. Para febrero de 2017, Rivera, como Gerente de Ventas de la querellada, estaba encargado de todos los vendedores y ventas de equipos y servicios de la querellada. Como QC Manager ("Quality Control Manager") o Gerente de Calidad de la querellada, además de estar encargado de las ventas, tenía bajo su cargo todas las reparaciones y servicios relacionados con los códigos, todo lo que tenía que ver con mantener las estampas, la documentación, los procedimientos, las reparaciones, las inspecciones de los proyectos que tuvieran que ver con reparaciones.

8. El 12 de diciembre de 2017, Holban Navedo, Gerente de Servicios de la querellada, envió una invitación por correo electrónico para coordinar una llamada de conferencia con un personal de Cervecera de Puerto Rico ("Cervecera") para aclarar unas dudas sobre una cotización que le había hecho Rivera quien estaba encargado del proyecto de Cervecera, quien era un potencial cliente.

9. Posterior al envío de dicha invitación, Rivera, a petición de Alejandro Pérez, fue a las instalaciones de Frito Lay a ver un proyecto. Rivera había hecho la cita con el ingeniero de Frito Lay para el 13 de diciembre de 2017 en horas de la mañana.

10. Rivera no vio la invitación para la llamada con Cervecera hasta el otro día, luego de que ya había transcurrido la llamada.

11. Rivera admitió que Holban Navedo le indicó el 12 de diciembre que iba a ver una llamada con Cervecera el próximo día, pero que él (Rivera) no sabía la hora de la llamada cuando coordinó las visitas del día siguiente.

12. Rivera admitió que la llamada con Cervecera era importante porque era un posible cliente nuevo. Indicó que además de él, también estaban citados la Ing. Laura Rodríguez, Holban Navedo y Alejandro Pérez.

13. Rivera indicó que él no participó del conference call que se llevó a cabo el 13 de diciembre de 2017 con

*Cervecera, porque estaba cotizando otro proyecto en Frito Lay de Barceloneta. Frito Lay era otro cliente de la querellada.*

*14. Ese mismo día, 13 de diciembre de 2017, luego de visitar a Frito Lay en Barceloneta alrededor de las 9:00am, Rivera visitó la planta de Bristol-Myers en Manatí a las 11:30am para cotizar otra venta nueva.*

*15. Poco después, a las 12:15pm, Rivera se reunió para almorzar con el Inspector Steven en el Outlet de Barceloneta para discutir una reparación que estaban trabajando y se necesitaba coordinar la inspección.*

*16. Ese mismo día, alrededor de las 2:30 pm y posterior a la llamada con Cervecera, Alejandro Pérez, Presidente de Hilton Engineering, llamó a Rivera.*

*17. Además de Alejandro Pérez, participaron de dicha llamada Holban Navedo y la Ing. Laura Rodríguez.*

*18. En dicha llamada, Alejandro Pérez le preguntó a Rivera por qué no había estado en la llamada con Cervecera, a lo cual Rivera le ripostó que a la hora en que se llevó a cabo la llamada él venía de regreso de Barceloneta de ver unos proyectos que estaba cotizando.*

*19. Alejandro Pérez le pidió a Rivera que se comunicara con el ingeniero de Cervecera para que le aclarara unas preguntas técnicas que él (Alejandro Pérez) no pudo contestar.*

*20. Rivera siguió las instrucciones de Alejandro Pérez y llamó al ingeniero de Cervecera y le dejó un mensaje de voz haciéndose disponible para contestar cualquier duda.*

*21. Pocos minutos después, Alejandro Pérez volvió a llamar a Rivera, esta vez sin nadie más presente, para nuevamente increparle a Rivera por qué no participó en la llamada con Cervecera.*

*22. Rivera le preguntó a Alejandro Pérez porque no lo llamaron al celular de la compañía si el cliente tenía alguna duda que necesitaba la aclaración de él (Rivera).*

*23. Rivera testificó que Alejandro Pérez le respondió que “para qué carajo él [Alejandro Pérez] me tenía que llamar a mí [Rivera], que dónde carajo esta mi sentido de responsabilidad, a lo que yo le contesté: “Vete al carajo”.*

*24. Según Hilton Pérez, Alejandro Perez no tenía por qué llamar a Rivera durante la llamada con Cervecera porque él (Hilton Pérez) no acostumbra a llamar a sus empleados citados, aunque no hayan visto la citación como en este caso.*

*25. A su vez, Alejandro Pérez negó haber “mandado al carajo” a Rivera primero que Rivera le hiciera lo mismo*

*a él, pero admitió que él llamó a Rivera para increparle por no haber asistido y reclamarle su responsabilidad.*

*26. Alejandro Pérez sostuvo que luego de que engancharan el teléfono, ellos (Rivera y él) no tuvieron más ninguna conversación ni interacción.*

*27. Poco después de la segunda conversación telefónica, Rivera llegó a la oficina, no habló con nadie, recogió unos documentos y se fue a visitar otro cliente, Sheraton de Caguas.*

*28. Al otro día, 14 de diciembre de 2017, mientras Rivera iba de camino a visitar a otro cliente de la querellada, el Sr. Hilton Pérez llamó a Rivera y lo citó a su oficina una vez concluyera su gestión con el cliente para hablar sobre la situación que había ocurrido con Alejandro Pérez.*

*29. Ya en su oficina, Rivera le dijo a Hilton Pérez que Alejandro Pérez le había faltado el respeto.*

*30. Hilton Pérez admitió que Rivera no demostraba esa actitud de utilizar un lenguaje soez.*

*31. Hilton Pérez le dijo a Rivera que él (Hilton Pérez) entendía que fue él (Rivera) quien le había faltado el respeto a Alejandro Pérez y procedió a entregarle una carta de suspensión por 7 días de empleo y sueldo de forma inmediata hasta el 22 de diciembre de 2017.*

*32. La Carta de Suspensión de Empleo del 14 de diciembre de 2017 disponía, además, que “[d]urante el término de su suspensión se conducirá una investigación y análisis de los hechos que dieron base al desagradable incidente del día de ayer y nos reservamos el derecho de tomar medidas disciplinarias adicionales de así enterlo [sic] procedente”. Esta fue la primera vez en 23 años de empleo que Rivera recibía una amonestación disciplinaria.*

*33. Una vez entregada la carta de suspensión, Rivera fue escoltado de la oficina a su vehículo, le quitaron las llaves de la oficina, el celular de la empresa y su computadora portátil de trabajo.*

*34. Según Alejandro Pérez, la suspensión del 14 de diciembre de 2017 fue por el altercado que Rivera tuvo con él.*

*35. Según Hilton Pérez, la suspensión del 14 de diciembre de 2017 fue por el altercado que Rivera tuvo con Alejandro Pérez.*

*36. Así las cosas, el mismo día que se supone que concluyera la suspensión de empleo y sueldo entregada a Rivera el 14 de diciembre de 2017 por el altercado CON Alejandro Pérez, el 22 de diciembre de 2017, Rivera recibió otra amonestación en la cual le indicaban los resultados de la investigación y, consecuentemente,*

*le extendían su suspensión de empleo y sueldo por tres semanas adicionales; hasta el 15 de enero de 2018.*

*37. De la faz del documento de 22 de diciembre de 2017 se desprende que Hilton Pérez hizo referencia a unos asuntos del desempeño de Rivera que nunca fueron parte de la amonestación ni de los eventos del 13 diciembre de 2017.*

*38. Asimismo, Hilton Pérez admitió que la investigación que él llevó a cabo no consta en ningún documento ni está recogida en ningún escrito.*

*39. Sostuvo Hilton Pérez durante su deposición que la investigación que él hizo fue sobre eventos que involucraban a Rivera para el año 2016 y sobre otros momentos que no se recuerda.*

*40. Rivera no participó en la investigación que dio paso a la segunda suspensión.*

*41. Sostuvo Hilton Pérez en su deposición que la falta de respeto de Rivera a Alejandro Pérez le “costó un mes” de empleo y sueldo.*

*42. La parte querellada no cuenta con Manual de Empleados.*

*43. La parte querellada no cuenta con políticas de disciplina progresiva.*

*44. Testificó el Sr. Hilton Pérez que él era quien se encargaba de atender los asuntos de personal de la querellada y que él impartía las medidas disciplinarias utilizando su propio criterio.*

*45. Sostuvo Hilton Pérez que él ha implementado medidas disciplinarias a empleados que ni conoce.*

*46. El 12 de enero de 2018, Rivera entregó una carta a la querellada en la cual le contesta y expone su posición a la empresa en cuanto a los hechos del día 13 de diciembre y los nuevos que se le imputaron en la extensión de la suspensión fechada 22 de diciembre de 2017.*

*47. El 16 de enero de 2018, día que Rivera se reintegró a su trabajo luego de estar más de un (1) mes suspendido de empleo y sueldo, Hilton Pérez le entregó un memorando titulado “Reintegración a su puesto de trabajo, normas de funcionamiento, ética en el lugar de trabajo y reglas para computar su compensación.*

*48. Mediante dicho memorando, la querellada le informó a Rivera que éste fue removido de su puesto, degradado a un puesto de menor escala y que su compensación se ajustó negativamente en 40% menos a lo que se ganaba en el año anterior; una reducción de \$103,000.00 a \$60,000.00 anuales.*



49. *Mediante dicho memorando, Rivera fue puesto en un plan de mejoramiento.*

50. *Rivera no aceptó las nuevas condiciones del puesto y le indicó, en su puño y letra, que las mismas no eran cónsonas con su puesto habitual de trabajo por los últimos 22 años y que entendía que las condiciones eran discriminatorias hacia su persona.*

51. *En dicho correo electrónico, Rivera recoge su conversación con Hilton Pérez en la cual le reiteró que él no estaba de acuerdo con las nuevas condiciones de empleo y que eso no significaba que estaba renunciando.*

52. *Según el correo electrónico fechado 16 de enero de 2018 de Rivera a Hilton Pérez, Hilton le replicó que “era lo único que tenía para ofrecerme [a Rivera] y que le deseaba suerte”. Rivera le inquirió a Hilton Pérez si estaba prescindiendo de sus servicios.*

53. *Aunque Hilton Pérez hace referencia al desempeño de sus vendedores basado en las cuotas de ventas, lo cierto es que Alejandro Pérez admitió bajo su juramento la empresa no tiene cuotas de ventas para sus empleados.*

54. *Ese mismo día, en respuesta a la comunicación de Rivera, Hilton Pérez le envió un correo electrónico indicándole que se tenía que sacrificar, como todos, porque él (Rivera) disfrutó las “vacas gordas”, que lo sentía mucho y que deseaba la mejor de las suertes.*

55. *Alejandro Pérez testificó que ningún otro empleado de la parte querellada fue requerido sacrificarse por la empresa.*

56. *Alejandro Pérez testificó que la empresa se recuperó rápidamente del impacto del Huracán Maria en las operaciones y ventas de la querellada. Asimismo, Alejandro Pérez admitió que el sacrificio que le pidieron a Rivera, no se lo pidieron a nadie más en la empresa.*

57. *Rivera sostuvo en su deposición que él era de los empleados con más antigüedad en la querellada.*

58. *En cuanto al plan de desempeño, Alejandro Pérez admitió que nunca lo han implementado a otro vendedor en la querellada, solo a Rivera.*

59. *Así las cosas, el 23 de enero de 2018, Rivera se personó a trabajar y entregó su carta de renuncia por entender que las condiciones impuestas por Hilton Pérez en su memorando del 15 de enero de 2018 eran inaceptables, humillantes y discriminatorias.*

60. *El 30 de enero de 2018, Rivera recibió una carta de Hilton Pérez, en la cual le indicaba que su intención no era que él renunciara y lo más que le sorprendió fue que Rivera no le brindó la oportunidad de negociar con él las*

*“desavenencias con las normas que le fueron comunicadas”.*

*61. Rivera no contestó la carta del 30 de enero de 2018 por entender que su renuncia era irrevocable.*

Inconforme, el 26 de abril de 2022, Hilton presentó una “Moción de Determinaciones Adicionales de Hechos y de Derecho y Moción de Reconsideración”. En resumidas cuentas, destacó varias determinaciones de hecho adicionales que debían ser acogidas, y solicitó la reconsideración del dictamen bajo los siguientes argumentos: (1) la suspensión de empleo y sueldo estuvo justificada porque el apelado incurrió en conducta impropia y en desempeño insatisfactorio, (2) las ventas de la empresa habían mermado en un 37%, causando la reducción de salarios y beneficios, (3) aunque el salario del Sr. Rivera Cabrera fue reducido, se le aumentaron las comisiones al 25% si lograba ventas de \$500,000.00 anuales, (4) las condiciones impuestas al apelado no crearon un ambiente tan intolerable que le hubiesen obligado a renunciar. En la alternativa, argumentó que no procedía dictar sentencia por la vía sumaria, ya que se hacía necesaria la celebración de una vista para dirimir elementos de credibilidad.

El 16 de mayo de 2022, el Sr. Rivera Cabrera presentó su “Oposición a Solicitud de Enmiendas a la Sentencia y Determinaciones de Hechos Adicionales y Oposición a Solicitud de Reconsideración de Sentencia”. Mediante dicho escrito, el apelado se opuso a las determinaciones de hecho adicionales propuestas por Hilton, y a la reconsideración solicitada. que el tribunal actuó correctamente al concluir que el despido fue sin justa causa.

Por último, el 27 de mayo de 2022, Hilton presentó una “Breve Dúplica a Réplica”, y reiteró sus argumentos previamente esbozados.

Tras evaluar las mociones presentadas por ambas partes, el 17 de marzo de 2023,<sup>7</sup> el Tribunal de Primera Instancia emitió una “Resolución”, y declaró No Ha Lugar la “Moción de Determinaciones Adicionales de Hechos y de Derecho y Moción de Reconsideración” presentada por Hilton. Además, ordenó al apelante a consignar las sumas concedidas al apelado.

Aún insatisfecho, Hilton recurre ante este foro apelativo intermedio, y plantea la comisión del siguiente señalamiento de error, a saber:

1. *Erró el Tribunal al decidir disponer del asunto mediante el mecanismo de sentencia sumaria habiendo las partes reconocido que hay controversias de hechos que requieren la sustanciación de prueba en una vista plenaria.*

## II.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal provisto por nuestro ordenamiento con el fin de propiciar la solución justa, rápida y económica de pleitos que no contengan controversias genuinas de hechos materiales, y en los cuales resulta innecesaria la celebración de un juicio. *Rosado Reyes v. Global Healthcare*, 205 DPR 796, 808 (2020); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 115 (2015); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 36, regula el mecanismo de sentencia sumaria. En lo pertinente, procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada, si alguna, demuestran la inexistencia de controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho procede hacerlo. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap.

---

<sup>7</sup> Notificada el 20 de marzo de 2023.

V, R. 36.3(e); *Rosado Reyes v. Global Healthcare, supra*, a las págs. 808 y 809.

El promovente de la sentencia sumaria deberá demostrar que no existe controversia real sustancial de ningún hecho material. Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a); *Rosado Reyes v. Global Healthcare, supra*, a la pág. 808. Un hecho material es definido como aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129-130 (2012). Se podrá derrotar una moción de sentencia sumaria si existe una “duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Íd.*, a la pág. 130; *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012).

La Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*, dispone que la moción de sentencia sumaria deberá contener:

1. *Una exposición breve de las alegaciones de las partes;*
2. *los asuntos litigiosos o en controversia;*
3. *la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;*
4. *una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;*
5. *las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y*
6. *el remedio que debe ser concedido.*

Por su parte, quien se opone a la sentencia sumaria deberá presentar su contestación dentro del término de 20 días desde que fue notificada. Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b). Si ésta no presenta su contestación dentro del referido término, se entenderá que la moción de sentencia sumaria queda sometida para la consideración del tribunal. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, *supra*. Además, deberá “contestar de forma

tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente”. Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c). De igual forma, deberá relacionar de forma concisa los párrafos, según enumerados por la parte promovente, que a su juicio están en controversia y deberá refutar los hechos materiales que están en controversia presentando evidencia sustancial. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2); SLG *Fernández-Bernal v. RAD-MAN et al.*, 208 DPR 310, 336 (2021), *Rosado Reyes v. Global Healthcare, supra*, a la pág. 808; *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al., supra*, a la pág. 756.

Toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos, debe efectuarse de la forma más favorable a la parte que se opone a la sentencia sumaria. *Const. José Carro v. Mun. Dorado, supra*, a la pág. 130; *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al., supra*, a la pág. 756. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que, “el hecho de que la otra parte no presente prueba que controvierta la evidencia presentada por la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, no implica necesariamente que dicha moción procederá automáticamente si en verdad existe una controversia sustancial sobre hechos esenciales y materiales”. SLG *Fernández-Bernal v. RAD-MAN et al., supra*, a la pág. 337. No se dictará sentencia sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al., supra*, a la pág. 756. Tampoco procede dictar sentencia por la vía sumaria “en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de

credibilidad es esencial y está en disputa”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 219 (2010).

Nuestro Máximo Foro ha reiterado que el Tribunal de Apelaciones se encuentra en igual posición que los tribunales de primera instancia al revisar solicitudes de sentencia sumaria. *Rosado Reyes v. Global Healthcare, supra*, a la pág. 809. Es por lo que, el Tribunal de Apelaciones “está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, a la pág. 118. El Tribunal de Apelaciones no podrá considerar documentos que no fueron presentados ante el foro primario, ni adjudicar hechos materiales y esenciales en controversia. *Íd.*, a las págs. 114 y 115. Los criterios a seguir por este tribunal al atender la revisión de una sentencia sumaria dictada por el foro primario han sido enumerados con exactitud por nuestro Tribunal Supremo. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al*, 199 DPR 664, 679 (2018). A tenor, el Tribunal de Apelaciones debe:

- 1) *examinar de novo el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y la jurisprudencia le exigen al foro primario;*
- 2) *revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36, supra;*
- 3) *revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos, y*
- 4) *de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar de novo si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.*

### III.

Según revela el tracto procesal, la “Sentencia Parcial” cuya revocación se solicita fue dictada al amparo de la Regla 36 de

Procedimiento Civil, *supra*. Por tanto, y de conformidad con lo resuelto por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Roldán Flores v. M. Cuebas et al, supra*, a la pág. 679, nos compete determinar, de manera inicial, si las partes cumplieron con los requisitos necesarios que dimanaban de la regla procesal antes mencionada, de modo que podamos entonces considerar las mociones presentadas.

Al examinar la “Solicitud de Sentencia Sumaria” presentada por el Sr. Rivera Cabrera ante el foro primario, juzgamos que, ésta cumplió con los requisitos recabados por la Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*. En su moción incluyó: (1) copia de la deposición efectuada al señor Hilton Pérez Santiago (Hilton Pérez), CEO externo de Hilton, (2) copia de la deposición hecha al Sr. Rivera Cabrera, (3) copia de la deposición realizada al señor Alejandro Pérez Zambrana (Alejandro Pérez), presidente de Hilton, (4) copia de la carta del 14 de diciembre de 2017, (5) copia de la carta del 22 de diciembre de 2017, (6) copia del “Primer Requerimiento de Interrogatorios y Producción de Documentos”, (7) copia de la “Contestación a Interrogatorio”, (8) copia de la carta del 12 de enero de 2018, (9) copia del memorando titulado “Reintegración a su puesto de trabajo; normas de funcionamiento; ética en el lugar de trabajo; reglas para computar su compensación” del 15 de enero de 2018, (10) copia de la carta del 12 de febrero de 2017, (11) copia de la carta del 23 de enero de 2018, y (12) copia de la carta del 24 de enero de 2018. Por su parte, el escrito en “Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria” también se atuvo a los requisitos recogidos en la Regla 36.3 (b) de las de Procedimiento Civil, *supra*; cuestionando los hechos incontrovertidos propuestos por la CSMPR mediante la inclusión de (1) copia del memorando titulado “Reintegración a su puesto de trabajo; normas de funcionamiento; ética en el lugar de trabajo; reglas para computar su compensación” del 15 de enero de 2018,

(2) copia de la deposición hecha al Sr. Rivera Cabrera, (3) copias de correos electrónicos del 30 de marzo de 2017 y 5 de noviembre del mismo año, (3) copia de estados de cuenta de 205 y 2016, y (4) copia de tabla organizacional de la empresa. Lo anterior nos habilita para atender propiamente los errores señalados en el recurso de apelación, en el cual se arguye, en síntesis, que incidió el foro de instancia al declarar Ha Lugar de manera sumaria la “Querella”, a pesar de que persistían controversias de hechos materiales y esenciales que dilucidar.

Dicho esto, procedemos entonces a evaluar si existen o no controversias sobre hechos materiales que impiden la disposición sumaria del caso ante nos. En su escrito, la parte apelante alega la existencia de una controversia en cuanto a si hubo o no un despido constructivo, en base a las comunicaciones habidas entre las partes. Concluimos tal controversia, por lo que no erró el foro primario al disponer del asunto por la vía sumaria. Las circunstancias particulares del caso, tomadas en conjunto, constituyen base suficiente para determinar que el Sr. Rivera Cabrera fue despedido injustificadamente.

Conforme los hechos que el foro recurrido determinó probados, el apelado comenzó a trabajar para su patrono el 21 de febrero de 1994, desempeñándose como Gerente de Ventas y Gerente de Control de Calidad. Para el 13 de diciembre de 2017, fecha en que ocurrieron los hechos que motivaron su suspensión, el Sr. Rivera Cabrera devengaba un ingreso de \$103,000.00 anuales fijos.

En síntesis, la prueba documental demostró que, el 14 de diciembre de 2017, el Sr. Rivera Cabrera fue suspendido de empleo y sueldo por una semana y, posteriormente, dicha suspensión se extendió por tres semanas adicionales. Según declararon Alejandro Pérez y Hilton Pérez, la suspensión del 14 de diciembre de 2017 se



da como consecuencia de una disputa entre el apelado y Alejandro Pérez.<sup>8</sup> Dicho altercado se debió a que el Sr. Rivera Cabrera no participó de un conference call que se llevó a cabo el 13 de diciembre de 2017 con Cervecera.

Luego de estar un mes suspendido de empleo y sueldo, el 16 de enero de 2018, el Sr. Rivera Cabrera se reintegró a su trabajo, y se le informó lo siguiente: (1) que había sido removido de su puesto a uno de menor escala, y (2) que su compensación sería reducida de \$103,000.00 a \$60,000.00 anuales. O sea, se le redujo su sueldo en un 40%. Por entender que las condiciones impuestas eran inaceptables, el 23 de enero de 2018, el apelado renunció a su empleo.

La contención de Hilton es que el Sr. Rivera Cabrera no fue despedido, sino que renunció a su empleo. Para sustentar su argumento, sostiene que, el 16 de enero de 2018, Hilton Pérez le envió una carta al Sr. Rivera Cabrera, y se le indicó lo siguiente:

*Es en estos momentos que esos buenos 20 y pico de años que usted ha trabajado para nosotros nos den un espacio para poder seguir operando sin tener que recurrir a despedir empleados.*

*Por si todo esto no les [sic] es suficiente, **le aclaro, no está despedido, no queremos prescindir de sus servicios y usted tiene que reintegrarse a su posición inmediatamente.***

(Énfasis nuestro).

Por esta razón, y debido a que el Sr. Rivera Cabrera admitió que no contestó dicha misiva, Hilton arguye que existe una controversia sobre el hecho material del despido. No le asiste la razón.

En primer lugar, debemos mencionar que **el hecho de que se mencione que un empleado no está despedido, por sí solo, no constituye un escudo inquebrantable que le justifique poner**

---

<sup>8</sup> Así se desprende de la carta del 14 de diciembre de 2017. Véase, apéndice a la pág. 531.

**al empleado en una posición tan incómoda que no le quede otro remedio que no sea abandonar su lugar de empleo.** Véase, *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 38-39 (2020). Aunque lo cierto es que el apelado renunció a su trabajo, somos del criterio que dicha renuncia se considera un despido, toda vez que esta fue motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, pues, además de suspendérsele de empleo y sueldo por un mes, se le redujo el salario y se rebajó en categoría (puesto).<sup>9</sup>

No tan solo eso, sino que tenemos que considerar otros factores adicionales, los cuales el foro *a quo* determinó probados. Por ejemplo, **el Sr. Rivera Cabrera fue puesto en un plan de mejoramiento que nunca había sido implementado a otro empleado.** Además, mediante correo electrónico, Hilton Pérez le expresó al apelado que se tenía que sacrificar, como todos, porque él (Rivera) disfrutó las “vacas gordas”. Sin embargo, Alejandro Pérez testificó que **a ningún otro empleado le fue requerido sacrificarse por la empresa.**

Como si fuera poco, mediante la carta del 22 de diciembre de 2017, **Hilton Pérez justificó la extensión de la suspensión de empleo y sueldo haciendo referencia a unos asuntos del desempeño del apelado, aun cuando estos no motivaron la amonestación inicial.** Además, el apelante intentó justificar el despido en una reorganización de la empresa y en una reducción en el volumen de ventas para el año 2017. Empero, el propio Alejandro Pérez testificó que **Hilton se recuperó rápidamente del impacto del Huracán María en las operaciones y ventas.**

**Todo lo anterior, sin considerar que esta fue la primera vez en 23 años de empleo que el apelado recibía una amonestación disciplinaria, que Hilton no cuenta con Manual**

---

<sup>9</sup> Véase, 29 LPRC sec. 185e.

**de Empleados, que tampoco cuenta con políticas de disciplina progresiva, y que Hilton Pérez impartía las medidas disciplinarias utilizando su propio criterio.**

Por ende, no coincidimos con la parte apelante en cuanto a la existencia de controversias sobre hechos materiales que impidieran al Tribunal de Primera Instancia disponer del pleito sumariamente. Debido a las razones que anteceden, concluimos que el hecho del despido justificado estuvo sustentado con prueba documental y testifical, por lo que no existen controversias al respecto.

Por último, Hilton argumenta que, por existir la necesidad de dirimir cuestiones de credibilidad, se hace necesaria la celebración de una vista. A esos efectos, añade que “[a]un cuando las partes reconocieron la necesidad de una vista plenaria por la existencia de controversias de hechos, el 15 de enero de 2021, el tribunal dejó sin efecto la vista en los méritos y le concedió 30 días para presentar mociones dispositivas y sus respectivas oposiciones”.<sup>10</sup>

No obstante, el 12 de enero de 2021, Hilton presentó una “Moción para Unirnos a la Petición de un Término para presentar una Solicitud de Sentencia Sumaria”,<sup>11</sup> e indicó lo siguiente:

[...]

*1. En el día de hoy hemos recibido una moción de la Querellante en la cual solicita, en la alternativa se transfiera el señalamiento del presente caso, se le conceda el término de 30 días para presentar una moción de sentencia sumaria.*

**2. La parte Querellada está de acuerdo a la solicitud presentada por los Querellantes en relación al término para presentar una moción de sentencia sumaria.**

**3. En el caso de que este Honorable Tribunal acceda a lo solicitado, los suscribientes solicitan se nos conceda un término conjunto para nosotros presentar una moción de sentencia sumaria en condiciones similares.** (Énfasis suplido).

<sup>10</sup> Véase, apéndice a la pág. 3.

<sup>11</sup> Véase, anejo 1 del alegato en oposición.

Como puede observarse, **fue el propio apelante quien le solicitó al tribunal se le concediera un término para presentar una solicitud de sentencia sumaria, la cual nunca presentó.**

Reconociendo el hecho de que el presente caso podía resolverse por la vía sumaria, no le asiste la razón al apelante. De todos modos, concluimos que no existen cuestiones de credibilidad por dirimir, por lo que no era indispensable la celebración de una vista evidenciaria.

#### **IV.**

Por las razones que anteceden, confirmamos el dictamen apelado emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones